

Compte-rendu des comités techniques ministériels du 25 avril 2019

Ces comités techniques ministériels étaient présidés par Madame Sophie DELAPORTE, Secrétaire générale du MAA.

Force Ouvrière était représentée par : Jean-Christophe LEROY, Stéphane TOUZET, Christine HEUZÉ, Thierry ELEOUE, Anaïs VILLAIN, Jean-Luc BOULENGIER, Soizig BLOT, Amélie REGNIER et Xavier SIMON.

Ordre du jour du 1er CTM

Avis sur le projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 18 octobre 2001 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la FPE au MAA.

L'administration se dit dans l'obligation de continuer la démarche alors qu'elle n'a pas les arbitrages pour les décrets concernant les cycles de travail. Dans le contexte incertain, les projets de décrets présentés auraient vocation à être appliqués uniquement en cas de BREXIT sans accord.

Premier projet de texte : l'administration souligne avoir supprimé la notion de période transitoire avant la prise d'effet du BREXIT et intégré la possibilité des repos compensateurs pouvant être pris dans une période de 6 mois.

Deuxième projet de texte : l'administration a intégré la prise en compte des heures supplémentaires.

Elle souligne le caractère transitoire des textes pour une période de 9 mois.

Position de FO Agriculture :

Les travaux du CHSCTM de la veille sont restés vains et une telle expérimentation n'est pas acceptable. **FO Agriculture** considère que les dispositifs de recrutement actuels permettent de faire face à la situation, transitoire ou pas. Les propositions de l'administration vont à l'encontre de la position et des conditions de travail des salariés et les exposeront à des dangers importants pour leur santé et leurs conditions de vie.

Les cycles de 12 heures au quotidien, incluant le samedi et le dimanche comme journées de travail normal, sont lourds de conséquences. Si nécessaire, ne serait-il pas plus raisonnable de recourir au cycle des 3 x 8, jugé plus acceptable par les personnels. Pour **FO Agriculture** il est **inacceptable** que les collègues concernés soient discriminés comme une catégorie de personnels exclue des garanties minimales.

FO Agriculture a indiqué que des agents concernés commencent à partir au vu des conditions de travail proposées. Il est probable que l'administration aura beaucoup de difficultés pour trouver les agents acceptant ce type de poste.

A retenir des débats :

Le dialogue n'a pas eu lieu, car les arguments développés par les organisations syndicales n'ont pas été débattus, ni même entendus. L'administration persiste dans l'idée de circonscrire les personnels concernés dans un périmètre encore plus délimité pour lesquels il sera « normal » de travailler les samedis, les dimanches et les jours fériés sans aucune compensation. Malgré un vote unanime contre ces textes, ils devraient s'appliquer et le comité de suivi réclamé par les organisations syndicales aura une forte pression sur les épaules.

FO Agriculture et l'ensemble des organisations syndicales ont voté contre le projet de textes.

Second CTM

En réponse aux déclarations liminaires, Madame la Secrétaire générale indique :

* Mise en place des secrétariats généraux communs :

C'est une bonne réforme que nous soutenons, elle devrait permettre d'avoir un service R.H. important plus efficace. Nous sommes favorables à la mise en place d'une cellule RH (3-4 agents) auprès des chaque DDI pour permettre de faire le lien avec le nouveau service RH ainsi créé.

La mise en place des secrétariats généraux communs peut permettre de mobiliser des pratiques et donner un service de meilleure qualité, car on sait que le travail des missions supports en DDI peut faire masse. La mise en commun des moyens et des ressources est une manière d'optimiser toutes ces missions.

La mise en place de cette réforme aura lieu le 1er janvier 2020. La mission mandatée sur ce dossier devrait finaliser son rapport très prochainement.

Pour FO Agriculture, cette réponse masque les intentions de suppressions de postes et la reconversion difficile des agents concernés.

* Sécurité sanitaire des aliments :

L'administration explique que si la lettre de mission sur l'organisation des contrôles relative à la sécurité sanitaire des aliments du 18 avril évoquée par **FO Agriculture** n'a pas été transmise, c'est qu'il manque un signataire (ministère de l'intérieur). Les pistes évoquées (création d'une nouvelle entité ou rattachement opérationnelle à des entités existantes, modification du périmètre de compétences, délégation de certains contrôles ...) ne font pas l'unanimité entre les ministères et le MAA reste sur la ligne des divers rapports officiels et n'envisage pas le transfert du contrôle officiel vers le privé comme proposé par d'autres ministères.

FO Agriculture rappelle que les orientations défendues par notre ministre sur le maintien du **contrôle sanitaire officiel** reposent aussi sur un renforcement des effectifs du bop 206 adapté aux besoins, comme l'avait démontré le précédent ministre et le directeur général de l'alimentation. Si l'idée d'une redevance sanitaire n'est pas dans les orientations du gouvernement, il serait tout à fait acceptable que les professionnels, ayant fait l'objet d'un contrôle défavorable,

paient le prix total des recontrôles engendrés (à la place des contribuables actuellement) comme c'est le cas dans d'autre pays européens. Il est en tout cas absolument impératif de sécuriser la continuité du service pour pouvoir défendre la position soutenue par le MAA.

* Relation entre l'ASP et les SEA :

Le gouvernement a acté le fait de laisser les SEA au sein des DDI. Les travaux effectués, notamment dans le cadre d'AP 2022, permettront une meilleure articulation et la définition des rôles de chacun. Pour ce faire un groupe de travail a été réuni récemment avec les organisations syndicales (voir précédent compte rendu).

Lors de la réunion du groupe de travail a été proposé un projet de convention nationale et sa déclinaison au niveau départemental, en lien étroit avec les préfets. La clarification des rôles de chacun est l'objectif central de cette démarche.

Pour FO Agriculture, la clarification des rôles restera à démontrer dans le respect des SEA.

* Avenir de l'IFCE :

Un Contrat d'Objectif et de Performance (COP) a été signé. Les ministères ont considéré que l'IFCE a des services à rendre dans son domaine. Ce COP permet une redéfinition de ses missions, des compétences à renforcer et des métiers à faire évoluer.

* Enseignement agricole :

Le DGER rappelle les mesures d'incitation mises en place pour augmenter le nombre d'élèves dans l'enseignement agricole. Il précise en parallèle la difficulté pour maintenir les effectifs alors que le nombre d'élèves diminue.

Le taux de promotion à l'échelon spécial de la Hors classe des IR devrait être connu pour la prochaine CAP, le 22 mai. Cette CAP élaborera le tableau d'avancement, au titre de 2017 et 2018. La prise en compte de cet avancement sera possible pour des agents déjà partis en retraite.

La secrétaire générale précise que le ministre de l'agriculture participera au prochain CTM prévu le 26 juin 2019.

Ordre du jour du second CTM

- * Avis sur le projet d'arrêté portant application, pour les agents contractuels du MAA, de l'article 5 du décret n°2016-1073 du 03 août 2016 relatif à la mise à disposition et à la conservation sur support électronique des bulletins de paye et de solde des agents civils de l'État, des magistrats et des militaires.

L'ouverture de l'accès ENSAP pour l'ensemble des contractuels est prévu au premier juillet 2019. L'arrêt de la diffusion des bulletins papier est programmé pour février ou mars 2020.

Pour mémoire, l'envoi papier s'arrêtera pour les titulaires en octobre 2019. L'accès à l'ENSAP sera possible pour tous jusqu'à 5 ans après la retraite. Il n'y aura pas de différence entre le titulaire ou les contractuels. Reste à régler la situation des contractuels embauchés sur des périodes très courtes (2 mois) ainsi que pour certains agents de l'enseignement agricole sur budget. Aucune réponse n'a été apportée pour les agents en poste chez les opérateurs.

FO Agriculture a voté pour le projet de texte.

- * Point d'information sur le répertoire des missions et des métiers du MAA et de ses établissements.

Les nouveautés de la dernière mise à jour précisent les périmètres de l'exercice et inclut l'intégration des 8 opérateurs. Ce nouveau répertoire resserre le catalogue de 40 à 23 filières d'emploi et inventorie 295 emplois-types dont 105 créations. Il « normalise » les niveaux de responsabilité, définit les compétences managériales, féminise les intitulés, précise et établit une graduation des compétences.

- * L'inventaire actualisé sera mis en ligne sur les sites intranet et internet du MAA le 1^{er} juin 2019.

FO Agriculture se félicite du travail annoncé pour les métiers de l'enseignement et en particulier de la filière formation recherche, qui font particulièrement défaut dans la version actuelle. **FO Agriculture** demande une harmonisation des différents référentiels métiers sur ce secteur. Néanmoins, l'impact de ce document dans les établissements (IFCE, ONF ...) en restructuration est important. Celui-ci est utilisé pour la classification des postes conservés. Il est donc indispensable que chaque métier soit recensé dans une filière.

On peut aussi s'interroger également sur la prise en compte objective des critères de responsabilités identifiés par graduation pour l'application du RIFSEEP.

- * Point d'information sur le bilan 2018 de la feuille de route égalité et diversité.

En dépit d'un volontarisme affiché du MAA pour cette démarche et des avancées concrètes en la matière, le MAA, après avoir manqué d'être sanctionné en 2016, présente toujours des retards sur l'application des quotas 2018.

On est bien entendu loin d'être au bout de la démarche et les résultats attendus de l'évaluation permettront au MAA de se fixer de nouveaux objectifs.

FO Agriculture fait remarquer que dans l'enseignement supérieur, il existe de nombreux problèmes de discrimination sexiste dans les équipes de recherche. Harcèlement et vol des résultats de recherche. Que compte faire la DGER ?

Comment inciter les femmes à faire remonter ces problèmes ?

- * Point d'information sur la mise en œuvre d'une cellule de lutte contre les discriminations au sein du MAA

La cellule n'instruit pas les situations de harcèlement. Le fonctionnement décrit dans la note de service a été complété par la réflexion sur la caractérisation des signalements et l'accompagnement des situations. 55 signalements sont parvenus dont 43 directes et 7 provenant d'un tiers. Un cas a fait l'objet de plusieurs signalements. Ils ont été effectués par courriel, téléphone ou courrier. Une vingtaine de cas ne répondaient pas aux critères de la note.

Le premier critère est la santé ou la situation de handicap (18 sur 33), puis le sexisme. Un peu plus de la moitié proviennent de l'enseignement agricole, le reste essentiellement des DDI. La carrière et l'environnement professionnel sont les principaux contextes.

Les suites données sont principalement des entretiens avec le plaignant qui souhaitait simplement évoquer la situation. Pour les cas avérés, notamment en matière de santé, un accompagnement s'avère souvent nécessaire, notamment pour les encadrants qui ignorent souvent la réglementation en la matière.

Cette démarche pertinente, nécessite un renforcement du dispositif et une professionnalisation des équipes, notamment en terme d'expertise pour la qualification des signalements et les suites à donner.

FO Agriculture reconnaît le travail accompli. Elle attire l'attention sur le peu de signalements effectués par les agents de catégorie B et C. La pression hiérarchique conditionne la capacité de ces agents à mener une action pour se défendre. Elle attire également l'attention pour les agents victimes d'un handicap ou d'une maladie grave et chronique, mais aussi les pressions sur les représentants syndicaux. **FO Agriculture** pointe également la situation particulière du harcèlement sexiste dans l'enseignement supérieur.

FO Agriculture souligne que jusqu'à présent, même quand un responsable de harcèlement est clairement identifié, rarement une disposition est prise à son encontre. On dénonce même le principe de la double peine où le ou la harcelé(e) est « incité(e) » à partir « pour son bien » !!!

Par ailleurs, **FO Agriculture** demande à l'Administration de mesurer par corps les différences indemnitaires hommes/femmes. Pour exemple, une étude a été faite au MTES : pour les ITPE (prime par rapport à l'échelon comme les IAE), il y a une différence de 100 euros annuels entre femme et homme, pour les attachés (anciennement PSR et maintenant RIFSEEP) la différence s'élève à plus de 1200 euros annuellement.

*Vos représentants **FO Agriculture***

**Face à ce dialogue de sourd,
FO Agriculture appelle tous les personnels à se mobiliser le 9 mai !**



Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

